

ケアマネジャーを支える先進自治体

vol.5 / 朝来市

主任ケアマネジャーを中心とした 地域づくりと人材育成を推進(前編)

主任ケアマネジャーと地域包括支援センターの制度が誕生したのは2006年度のこと。兵庫県朝来市では、その直後から、主任ケアマネジャーが中心となり、人材育成と地域づくりに取り組み続けています。「よい支援を受けた援助者こそが、よい支援を提供できる」をコンセプトに、10年以上の歩みを重ねているその活動を取材しました。

「何ぞさしとくれ～」—主任ケアマネジャーの熱意が支援の原動力に

主任ケアマネジャーの研修では、地域づくりや人材育成に携わることが主任ケアマネジャーの役割であることを学びます。そして、11日間の研修を終えて資格を取得すると、すぐに主任ケアマネジャーとしての役割を求められます。制度がスタートした06年度も、そうでした。

しかし、いきなり「地域で活動するように」と言われても、何をしていいのか分からず困惑するばかりでした。さらに、当時の朝来市では、主任ケアマネジャーがその知識や経験を生かせる仕組みがありませんでした。

そんな状況だったからでしょうか。当時、三多さんをはじめとした主任ケアマネジャーたちは、市の窓口にきて「何(な



写真右から
北川慎一さん
三多久実子さん
中尾照美さん
兼末佳代子さん
足立里江さん

朝来市ケアマネジャー協会 会長
朝来市ケアマネジャー協会 主任介護支援専門員委員会 副委員長代理
朝来市ケアマネジャー協会 副会長
朝来市ケアマネジャー協会 主任介護支援専門員委員会 委員長
朝来市健康福祉部 副課長

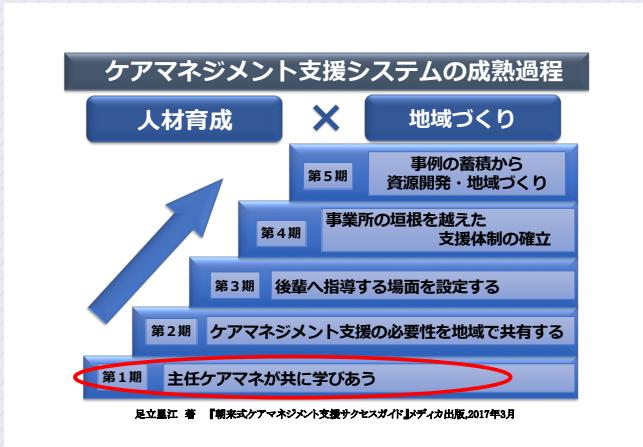
ん)ぞさしとくれ～な～」(※但馬地方の方言で、「何かさせて欲しい」という意味)と訴えたのです。地域の中で主任ケアマネジャーとして何か役割を担いたいー。初代主任ケアマネジャーたちのこの熱意が、地域ぐるみで取り組むケアマネジメント支援の原動力となりました。

そしてもう一つ、ケアマネジャーが置かれた苦しい状況も、活動のきっかけとなりました。十分な学習の機会や知識がなかったために、アセスメントなどがうまく言語化できず、ケアプランを作るのに四苦八苦するケアマネジャーが多かったのです。実際、地域包括支援センターが開設された06年度には、153件もの処遇困難ケースの相談が寄せられていました。

さらに、06年度のころにはケアマネジャーの退職も相次いでいました。医療との連携が強く求められるようになった時期であり、そこに苦労した人も多かったのでしょう。

ステップを踏んで成熟した ケアマネジメント支援システム

このような状況の中、朝来市では、次のようなステップを踏んで、地域ぐるみのケアマネジメント支援に取り組んできました。



何から始めたらよいのか分からず、主任ケアマネジャー同士で相談した結果、まずは、自分たちが「人材育成」と「地域づくり」を担えるだけの力をつけることが肝要なのではないかということになりました。

そこで、第1期の取り組みは「主任ケアマネが共に学びあう」から始めたのです。

学びの機会はインフォーマルと フォーマルの両輪で

最初の取り組みは、朝来市ケアマネジャー協会の有志が集まり、平日の夜に始めた気づきの事例検討会・基礎学習会でした。共通のテキストを購入し、少人数・クローズドで毎月勉強しました。そこでは、少人数ながらも、主任ケアマネジャー同士のネットワークが育まれ、単なる知識の学びだけではなく、自身の実践を振り返り言葉していくプロセスや、仲間同士の共感や支え合いの土壤が育まれていきました。

このように、公務を離れたインフォーマルな勉強会には、大きな意義を感じられました。

しかしながら、地域ケアの現場では、主任ケアマネジャーの役割はフォーマルなものとして社会的に求められるもので



す。平日の夜に自由参加で開催される職能団体の勉強会だけでは、そこに参加できない主任ケアマネジャーも多く、勉強会のスタイルとして限界を感じられました。そこで09年度からは、インフォーマルな気づきの事例検討会と並行し、行政主催のフォーマルな学びの場である「スーパーバイザー養成事業」をスタートしたのです。

最初は3年かかったケアマネジャーから 主任ケアマネジャーへの転身

このスーパーバイザー養成事業では、外部から講師を招き、「主任ケアマネジャーとして果たすべき役割」を繰り返し学びました。その中では、「あなたたちは、資格も肩書もあるけれど、主任ケアマネジャーの舞台には上れていない。ケアマネジャーから主任ケアマネジャーになりきれていない」という厳しいコメントを、講師から何回もいただきました。

資格をとり、肩書をもらい、頭では「ケアマネジャー」ではなく「主任ケアマネジャー」なのだとわかつっていました。わかつてはいたのですが、学びに対する一人ひとりの基本姿勢や、交わす言葉の一つ一つが、なかなか「自分自身のために学ぶ」から脱し切れていなかったのです。

結局、「もはや、自分のために学ぶのではなく、部下や後輩を育てるために学ぶのだ」という人材育成を担う者の立ち位置に立てるまでに、3年の月日がかかりました。

「自分の業務ですら納得いく形で実施できていないのに、部下に指導するなんて…」と、不安を感じながらも、期待される役割が果たせるよう、自分と向き合い、学び続けた3年間でしたが、それでも、そんな主任ケアマネジャーの後ろ姿は、後輩たちのロールモデルになっていきました。

▶ 中編へつづく

■お問い合わせは ダスキンフランチャイズチェーン加盟店



株式会社 タスキン ヘルスレント事業部
〒564-0051 大阪府吹田市豊津町1-33
ダスキンホームページ www.duskin.co.jp
ダスキンヘルスレントホームページ
[https://healthrent.duskin.jp/](http://healthrent.duskin.jp/)

